2025-7-3 第4回令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会

○佐藤座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第4回「令和6年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会」を始めさせていただきます。御多忙かつ暑い中、おいでいただきありがとうございます。

本日は、議題1として、この研究会が作成を目的としていた支援ツール等について御説明いただくということです。

議題の2は、支援ツールについて議論する中で皆さんから様々な御意見を出していただいて、もちろん支援ツールを生かしている部分もあるわけですが、もう少し今後を検討したほうが良いなというようなことの議論もありまして、それを研究会の主な意見として取りまとめていただいていますので、それについて御意見を伺えればと思います。

第4回研究会の資料につきましては、お手元のタブレットを適宜御覧いただければと思います。

撮影があればここまでということで、それでは早速本日の議題に入りたいと思います。

今日は議題が2つありますけれども、最初に事務局から2つの資料についてまとめて御説明いただいて、それから皆さんの御意見を伺いたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 それでは、まず資料1の支援ツール（案）につきまして、前回、第3回の研究会における御指摘を踏まえ、主な修正点を中心に御説明をさせていただきます。

まず表紙の目次でございますけれども、こちらは「企業経営者、人事/制度担当者等向け」といった対象者を明示するとともに、下の囲みの中に企業経営者には4ページ目までを確実に読んでいただきたい旨を記載しております。

続きまして、2ページ目に移ります。

下部のところの「企業の取組イメージ」でございますけれども、Step1からStep3の取組が本年4月から義務づけとなっている旨を明記し、Step1の雇用環境の整備のところについては、（いずれかの実施が義務）と記載させていただいております。

また、全体にかかる話として一番下のところですが、「介護は誰しにも起こりうる問題。その対応は企業のダイバーシティ戦略の第一歩！」と記載しております。

3ページ目でございます。

こちらは、前回の会議におきまして繰り返し出てくる用語の説明はまとめて紙面を減らすべきとの御指摘があったことを受けまして、両立支援制度の趣旨等と地域包括支援センター、ケアマネジャーさんについては一旦、後ろの方に用語解説としてまとめさせていただいたのですが、やはり重要な用語ですのでむしろ企業経営者にも覚えてもらった方がよいのではないかといった御指摘もありましたことから、3ページ目に記載させてい

いただきました。こちらはタイトルとしまして、「まずはこれ！ 押さえておきたい「キーワード」」とさせていただきます。

4 ページ目は「企業が行う取組ごとのポイント」で、ここまでが企業経営者も目を通してほしい内容として記載しております。

5 ページ目からが「人事/制度担当者等向け」ということで「具体的対応」を記載しております。

まず雇用環境の整備の措置のうち研修を実施する場合ということで、最初に「企業が「研修」に取り組む際の「心構え」」がありまして、次いで「To Do」として研修内容に含めるべきことを記載しております。

それから、何度も出てくる用語につきましては、先ほども御説明したとおり 3 ページ目に記載させていただくことで記載量を圧縮しています。

6 ページ目に移りまして、6 ページ目の下部に、特に管理職向け研修に含めるべき内容も特記した上で、7 ページ目に移りますけれども、より効果的な取組として何をやるかを記載、こちらはベターなことということで記載しております。

それから、最後に「利用可能な様式等」として、こちらは後で御説明しますが、資料 2 の別冊の参考資料集に掲載されたセミナー資料がありますよということを記載しております。

8 ページ目から相談窓口の設置について、ちょっと飛ばしていきますけれども、10 ページ目が事例の収集・提供の場合について、11 ページ目が方針の周知の事例についてそれぞれ記載しております。

以降、12 ページ目からが 40 歳からの情報提供、14 ページ目からが介護に直面した場合の個別の周知・意向確認について記載しております。

17 ページ目からが改正育児・介護休業法のポイントということですが、内容はそんなに変わっているところはありません。

19 ページ目を御覧いただきますと、こちらは中小企業向け支援策ということで、上の方に「両立支援等助成金」の関係を、下の方に「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」の概要について御説明しております。

それから、20 ページ目でございますけれども、こちらが障害児・者や医療的ケア児・者を介護する労働者への対応として、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に該当すれば介護休業等を利用できること、その際の公的な相談窓口の例や相談支援専門員について記載したというところでございます。

資料 1 については以上でございます。

続いて、資料 2 の別冊参考資料集について御説明いたします。

こちらは、研修の実施、相談窓口の設置など、それぞれの措置に必要な様式や参考資料をまとめたものでございます。こちらは資料 1 の支援ツールにおいて、利用可能な様式等として記載している資料等を一覧化しております。この資料の原形ですけれども、こちら

は厚生労働省がこれまで作成してきた「介護支援プラン策定マニュアル」に記載されていた様式などを今般の研究会の御指摘等も踏まえて一部見直したり、簡略化したり、具体例を記載するなどしたもので、支援ツールとセットで使っていただくことを想定しております。今日の説明では、今般、新たに作成したものや修正を施したものを中心に御説明させていただきます。

まず1ページ目から26ページ目までになるのですが、雇用環境の整備の措置の研修実施に関連した研修資料でございます。こちらは、もともと40枚ほどあったパワーポイント資料を支援ツールの整理等も踏まえて25枚に圧縮し、研修等でそのまま使っていただけるよう、読上げ原稿を新たに付しております、メモ形式で打ち出したらこういう風になりますということでございます。

例えばその中身でございますけれども、5ページ目でございます。こちらは支援ツールの両立支援に取り組む意義を踏まえて「仕事と介護の両立に取り組まなければならない理由」というものを記載しております。

それから7ページ目でございますけれども、こちらは「仕事と介護の両立のための5つのポイント」を掲げております。

それから、9ページ目でございます。こちらは企業の両立支援制度ですが、法定のものをまず記載しておりますが、下の読上げの中には企業ごとの独自制度を適宜追加してほしい旨を記載しております、企業ごとでアレンジを加えてほしいということでございます。

続いて27ページ目に飛んで恐縮ですが、27ページ目、28ページ目は相談窓口や個別周知、意向確認の局面におきまして、企業が社員からの相談に対応する際に状況やニーズを把握するための「面談シート兼両立支援体制計画」です。もともとは介護支援プランという名称でしたが、企業が行うのは介護支援そのものではないということで、両立支援体制計画という名称にしています。

また、項目の下のほうに、介護に関する相談状況として地域包括支援センターへの相談の有無や、要介護認定の有無についてチェックを行っていただき、いずれもチェックがつかない場合には地域包括支援センターに相談を促すようにしています。

また、面談の内容を踏まえまして、今後の両立支援体制の整備として、対象労働者に対する取組、職場に関する取組などを具体的に記載してもらうこととしております。

少し飛ばしまして、34ページ目から37ページ目までは相談窓口に備えておいたり、40歳の情報提供や個別周知、意向確認の際に社員に手渡してもらう仕事と介護の両立準備ガイドのリーフレットです。こちらも支援ツールの記載を参考に、記載の整合性を取るなどの修正を行っているところでございます。

それから、また飛びますけれども、50ページ目から55ページ目までは自社の介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供の場合の記載例を新たに記載しております。

まず50ページ目からは「介護休業取得事例記載例」ということで、51ページ目には介護

休業を取得し、入所施設を探す場合の休業取得の具体例を、52ページ目は介護休業を取得し、要介護者をみとる場合の具体例をそれぞれ記載しているところがございます。

53ページ目からは働きながら取る制度の方ですけれども、介護両立支援制度等利用事例記載例ということで、まずは54ページ目にはフレックスタイム制度等を利用しながら訪問介護と通所介護を組み合わせて仕事と介護の両立を図るケースを、55ページ目には所定外労働の制限を利用して残業を免除してもらいながらデイサービスやショートステイなどを活用して休息時間の確保等を図っているケースを記載しております。

56ページ目からは、企業のトップメッセージとして、介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知に関する記載例を具体的に2つ作成しております。

57ページ目は、社長メッセージを記載した上で、法定どおりの両立支援制度を設けている場合の周知例を、58ページ目は異なる社長のメッセージをつくった上で、それから法を上回る制度を設けている場合の周知例という形でそれぞれ作成しております。

資料2の説明は以上でございます。

足早で恐縮ですけれども、続いて資料3を御覧ください。

資料3は、本研究会における主な意見等の取りまとめです。

本研究会では、4回の研究会と、先進企業や有識者のヒアリング等を18件実施して、なるべく簡略化した支援ツールの作成を目指してきました。いただいた御意見の中には、紙面の制約上、支援ツールには掲載できないものの、企業が仕事と介護の両立支援策を検討する際に有意義となり得るものも極めて多かったので、そうした意見や事例のうち主なものを抜粋して取りまとめを行ったということでございます。以下は、その中の主なコメントをかいつまんで御説明させていただきます。

まず1ページ目、【企業の取組姿勢】でございます。

企業は両立支援制度の活用を促す必要があるが、介護休業だけが両立支援制度ではない。介護休業等を踏まえ、短期の休暇が必要な場合や、働きながら介護に対応する場合など、必要性に応じた制度利用を促す必要がある。社員との間でしっかりとコミュニケーションを取りながら最適な働き方を見つけていくことが重要ということでございます。

2ページ目に移ります。

介護のところですが、介護はダイバーシティ経営の一環として捉えることが重要というのが1つ目の○に書いてございます。

それから、3つ目の○ですが、介護に専念することを希望して離職する自由を否定する必要はないのですけれども、希望するキャリアを継続するのであれば自分で介護をし過ぎず、介護保険制度などにより専門家による介護サービスを利用することが重要と記載しております。

それから、介護は個別性が高いことから、最終的には社員自らが仕事と介護の両立をマネジメントすることが重要。

企業の役割は多面的、継続的な情報の提供、制度・仕組みの提供、それから職場の意識・

風土醸成である。

それから、下から2つ目の○ですけれども、介護は言い出しにくい状況があることからトップメッセージであるとか、企業の姿勢というのは繰り返し伝えていくことが重要ということに記載しております。

3ページ目に移ります。

【中小企業における対応】ということで、1つ目の○、中小企業にとって従業員の退職や休職は大きな影響。

2つ目の○ですけれども、一方で中小企業の強みは社員の顔が見えることであり、選択肢を増やすことを意識することが重要と書いてございます。

それから、介護の定義等に関して、介護には見守り・声がけ等も含まれる。また、意思決定支援は家族にこそ期待される役割が大きく、家族には直接的な介護よりもこれらの精神的支援や意思決定支援を担ってほしいこと。

それから、身体的・物理的な介護は介護の専門家に任せた方が要介護者は利用できる介護の質が高くなるという側面もあるということでございます。

それから、【介護休業】のところでございますけれども、介護休業は必要性を十分に検討した上での取得を促すことが重要。介護が始まった直後に長期の休業を取得しなければ対応できないようなケースは限定的。先進企業でも休暇等の短期休暇制度の取得事例が多く、介護休業の取得実績は高い傾向が見られなかった。このため、企業が一律に介護休業取得率の向上といったKPIの目標を掲げるのは不適切であり、むしろ介護離職を助長しかねない。

3ページ目の末尾から4ページ目にかけてでございますけれども、仕事と介護の両立支援のKPIを掲げるのであれば、介護に直面した場合に働き続けられると思うかの意識調査、介護休業制度等の認知度、それから研修受講者数や受講率などを経年的に把握している例が見られました。

それから、管理職研修の重要性ということで、社員の両立支援と職場の円滑な運営促進における最大のキーパーソンは管理職。

一方、管理職自身が、世代的に介護リスクが高いことを踏まえれば、管理職向け研修では自身のリスクへの気づきなどを意識的に盛り込むことが重要。

5ページ目に移りまして【相談窓口】のところでございますけれども、企業の役割は社員の「働き方・休み方」の相談に対応するものであり、「介護そのもの」の在り方についてアドバイスするものではない。他方ですけれども、社員からの介護に関する相談については地域包括支援センターやケアマネジャーなどの専門家につなげていくことが重要。

ちょっと飛びまして、6ページ目でございます。

【テレワーク】ですけれども、テレワークは通勤時間を短縮できたり、被介護者のそばにいられる時間を長くすることができるというメリットがある一方で、業務時間中、きちんと仕事に専念できる環境が整っていない場合にはかえって仕事の負担が増える。このた

め、デイサービスや保育サービス等を十分活用しながら、仕事に集中できる環境での実施が前提。この際、自宅のスペースの確保や同居家族の状況によって在宅勤務での対応が難しい場合にはサテライトオフィスや民間のレンタルスペース等の活用等も検討していくことが考えられること。

7 ページ目に移ります。

【介護保険制度等について】ということで、介護保険制度は介護の「社会化」を目的とし、介護保険サービスの利用は権利として保障されているということであること。

それから、8 ページ目に移ります。

【地域包括支援センター】ですけれども、介護に直面したらまず初めに要介護者が住んでいる地域の地域包括支援センターに必ず相談に行くように勧めているなど、その存在の重要性を強調する意見が多かったということでございます。

続いて【ケアマネジャーとの関係性】ということで、ケアマネジャーは一義的には要介護者の尊厳の保持や自立支援を検討するのが役割。介護者の仕事と介護の両立の事情については積極的に介護者である社員側から申し出てもらわないと分からないので、積極的に働き方の希望等を伝えたほうがよいということ。

それから、【定期的な見直しの必要性】ということで、支援ツールについては今後利用者等の声や、その後の制度改正等を反映していく必要があるため、定期的に見直していくべき。

事務局からの説明は以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

資料1ですけれども、目次を見ていただくと、前回、できるだけ情報をコンパクトにして企業に分かるようにということなので、特に経営者の方などは4 ページまでで、企業の人事担当はここを読めば大体、大枠の趣旨が分かるというふうにしていただいて、5 ページ以降は実際に現場で実務を担う方、人事担当者等に読んでいただく。

ですから、4 ページにポイントがありますので、ほかが分かっていたら必要などころだけ分かるようになっていきます。それで、5 ページ以降、全部見ていただいてもいいわけですが、うちはこの辺ができていないなというところを見ていくような形で、かなり読みやすくなっていると思います。

ですから、16 ページまでかな。17、18 ページは法改正で、前にも重なる部分はありますけれども、法律だけ見るときには17、18 ページまで。あとはコラムということですので、基本的には4 ページまでで大枠が分かる。その後、ポイントについて5 ページ以降、全部読んでいただければいいわけですが、ここがちょっと知りたいなというときはそのページだけ読めばいいというようなつくりにしていただいたということで、かなり分かりやすくはなったかなと思います。そういう意味では、事務局は相当努力していただいたということでもあります。

それに加えて、資料2ではこれまで委託事業等々でつくった資料をバージョンアップし

て整理していただいたということで研修資料等、あるいはリーフレットとか、そういうものも入れて、そういう意味では制度については直さなければいけないですけども、ほかのものについてはそのまま使えるものとか、少し直せばいいような形のものを用意していただいているかなと思います。

それでは、膨大なものですが、事前に見ていただいているということのようでもありますので、まずは資料1、2のところについて御意見、あるいは感想でも結構ですので伺えればと思います。

まず最初に、オンラインの川内さんからお願いできればと思います。

○川内構成員 本日は、突然にオンラインの参加となりまして本当に申し訳ありません。こういった形で参加させていただいてありがとうございます。

今、佐藤座長からもあったとおり、非常に分かりやすい内容になっていて、私もぜひこれから支援先の企業さんのコメントを取っていきたいと思っているところです。

それで、私がかもしこういうニュアンスを入れることができるのであればということ考えているのが、資料2の「社長からのメッセージ」のところですか。実際に私も支援先でやっていて、従業員の方が、うちの会社は本当に取り組むんだ、うちの会社は早く相談していいんだということを感じる内容は何だったかというのを振り返ってみると、社長の個人的体験だったりするんです。それは決して自分が一生懸命介護をして大変だったということだけではなくて、例えば結果、妻が頑張ってくれたとか、こういう立場だから申し訳ないと言って無理くり老人ホームに入ってもらったというようなこととか、言い方はあれですけども、そういった生々しい体験というものがここに書かれていると、非常に通りがいいかなと。

逆に言うと、言い方はよくないですけども、美し過ぎるメッセージだとあまり浸透していかないところがあるのかなと感じて見ていたところでした。

私からは以上です。

○佐藤座長 「社長からのメッセージ」というのは「方針の周知」のところですね。うまくそういうことができるかどうか、できればということの御意見でしたので参考にさせていただければと思います。どうもありがとうございました。

○川内構成員 お願いします。

○佐藤座長 それでは、感想なり、この辺はどうなのということがあればということで、池田さんはいつも最後だから今日は池田さんからいきましょうか。

○池田構成員 とにかく短くという要望を最大限酌んでいただいて、菱谷課長、事務局の皆さん、本当にお疲れさまでしたというふうにまずお礼を申し上げたいと思います。

資料1に関しては、19ページの「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」のところ「専門家がサポートします」とあるのですけれども、具体的に、仕事と家庭の両立支援プランナー、という言葉を入れると、より分かりやすいかなと思いました。最近、今回の法改正があってからかなり介護分野の方々がこのプランナーの資格に関心を持って、取りま

してみたいなことを私に言ってくる方もいらして、やはり厚生労働省がこの分野の専門的な知識を持っているコンサルタントであり、相談する専門家として、だんだん認知度が高まっているのかなというところがあると、事業内容そのものはいろいろな事業にまたがっていると思いますが、そういう専門家の名称があると具体的に事業の今後の発展性につながるのかなということと、利用者の方もあまたある専門家の中で誰に相談したらいいのかといったときに、いきなり労働局とかに相談に来られても困ると思いますので、極めて親切なのかなといった印象を持ちました。

非常に瑣末なところですが、やはりこれを読んだだけでは一発で理解するのはなかなか難しい中で、相談に乗ってくれて伴走者になってくれる、そういう専門家の存在というのは心強いと思いますので、そういうところで両立支援プランナーの存在をPRしてもいいのかなという感想を持ちました。

あとは、参考資料集の研修資料のところでは制度を積極的に利用しましょうというところですか。どこでしたか。後ろのほうで56ページです。

○佐藤座長 「社長からのメッセージ」のところですね。

○池田構成員 はい。これも、「積極的に」というのはヒアリングのときにも制度を使いまくるといえるのか、それよりは必要に応じて使ってくださいとか、ここのニュアンスは非常に難しいところだと思っていて、遠慮しないでとか、必要に応じて使いましょうとか、必要だと思ったら遠慮せずにみたいなことですね。だから、この検討会でも制度の取得率自体が目的ではないですよとか、子育てのほうとそこのニュアンスがちょっと違うところをうまく書き分けられたらいいのかなと思いました。

差し当たり、そのくらいです。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

ちょっと確認で、全体のページで言うと16ページになるのかな。まずこれは事務局に確認ですが、支援事業がありますよね。そのときにプランナーがいるのですが、プランナーは私の理解だとその時期しか使えない肩書じゃないですか。終わってしまえば、その人はその肩書は使えなくなるということだから、それはずっと使える肩書ではないので、プランナーを活用はちょっと難しいかもと私は思ったんですけども、何かありますか。

○菱谷職業生活両立課長 まずは委託事業でございますけれども、全国に今100人近くプランナーさんはいらっしゃいますので、その方々は適宜替わりますが、ここに書いてあるリンク先を見て、連絡先を調べて連絡いただければ、その相談には対応できるということでもありますし、年間結構何千件か相談に乗っていただいています。

○佐藤座長 ちょっと難しいのは、いるんですけども、その人にとってずっと肩書がくっついていてはならないので、プランナーに相談しなさいというのは結構書き方は難しいかもということだけです。

ただ、こういう事業があるよという情報提供は大事だということです。

○菱谷職業生活両立課長 そうですね。あとは、プランナーさんと書いた方が事業のイメ

ージが湧くのではないかというのは、そうかなと思いましたが、プランナーさんを出すのはここに少し反映させていただこうかと思います。

○佐藤座長 そこら辺の誤解を招かないほうがいいかなと。

ずっと使えると誤解してやっていた人が昔いたりしたので。

○池田構成員 それはそうです。あらゆる資格、免許がそういう。

○佐藤座長 そうですね。資格とちょっと違うということだから、確かにそういう人がいるということの情報提供は大事だけれどもということで、分かりました。

それと、56ページのところですが、次の57ページを見ると「必要に応じて活用しましょう」です。だから、56ページのほうは「積極的にサポート」はいいですよ。下のほうは、やはり「必要に応じて活用しましょう」に直すようなことを御検討いただくようにします。

では、そこはそういうことで、大嶋さん、お願いいたします。

○大嶋構成員 資料1のほうですけれども、ここまで議論を様々反映していただきました。なかでも2つ、私から見てすごく大事な意義があるなと考えていることがあります。まず第1に、よかれと思っただけの支援の中に実は逆効果をもたらしかねないものがあること、それをこれまでのエビデンスに基づいて望ましい支援に近づくための内容が、メッセージとして至るところに散りばめられているなと考えます。確かに一読してすぐに全部理解することは難しいかもしれないのですけれども、実務に照らしながら一つ一つ確認していくことで、よかれと思ったけれども実は逆効果ということをなくしていくことができるツールになっているのではないかと考えます。

もう一つが、企業が改めて体系的に自分の会社の介護両立支援を見直していこうという今のタイミングで、やはり資料2の様々なツールと結びつけるハブを提供している点です。もちろん厚生労働省のホームページ等にも各種ツールの一覧があり、ほかにもハブはあるのですけれども、この新しいハブをつくったということも大きな意義があるのではないかと考えております。

それで、資料1のほうで1点だけ気になったところがあります。これはほかの方は気にならないかもしれないのですけれども、3ページ目の「押さえておきたい「キーワード」」のところ、1つ目の四角の枠の一番下に「所定外労働の制限」と「時間外労働の制限」と「深夜業の制限」のところがございまして、自分が経営者だと思って読んだときに、「所定外労働時間を超えて労働をさせてはいけない」という文字が目に入ってきて、そうか、介護をしている人はさせてはいけないんだと取る懸念があるのではないかと思ったんです。これは申請との関係がありますので、誤解を招かないような表現としたほうがいいのではないかと考えたので、御検討いただければと思っております。

以上です。

○佐藤座長 「所定外労働の制限」のところの「所定労働時間を超えて労働させてはいけない」だと誤解を招くというか、ちょっと理解できないのではないかという趣旨ですか。

○大嶋構成員 「労働させてはいけない」と書いてあるので。

○池田構成員 使用者の判断で残業をさせないみたいになってしまうとやり過ぎというか、あくまでも本人の希望に基づいて免除というニュアンスで。

○佐藤座長 それを選んだ場合ですよ。

○菱谷職業生活両立課長 申請があればということ。

○佐藤座長 本人がそれを申請すればなんですよ。だから、残業してもいいわけです。もちろんその指示の下で、36協定とかもあるけれども、上司の指示の下で残業することはいいんだけど、本人がこれを選んだ場合はさせては駄目ということですよ。それが分かるようにということで、一切駄目ということではなくて、本人が残業免除を希望した場合ということですね。分かりました。ほかもそうですね。深夜業も全てそうなので、そこは何か考えていただいて。

○菱谷職業生活両立課長 申請があればとか、希望があればとか。

○佐藤座長 そうですね。どうもありがとうございます。確かに誤解があるかもしれません。

菅村さん、お願いいたします。

○菅村構成員 当初、示されたものよりすごく分かりやすくなっていて、見る方がどのようなステップを踏めばいいのかということが一覧できる資料になっていると思っています。また、強調であるとか、文字の色を変えるなどによって視覚的にも分かりやすくされていると思ひまして、資料自体はとてもよくなったと思っています。

それで、私自身が懸念するのは、せっかくいい資料をつくってもそれが見てもらえないということが最大の問題だと思っています。私どももそうなのですけれども、厚労省の周知方法として、ホームページに載せるとか、労働局で配るとか、幾つか方法はあると思うのですが、ホームページに載せるのだと階層が深過ぎてそこにたどり着けないという問題があると思っています。とてもここにたどり着ける方がいない。

私ども別件で先日、一般の方向けに周知を行ったことがございまして、その方々がどうやって私どものホームページにいらっしゃるかということ、ほとんど検索でした。検索で当該資料にダイレクトにいらっしゃる方がほとんどだったということを見ると、育介法の改正が数度にわたって行われており、一般の方にはこれが令和6年度の改正のものなのかというのはあまり区別がつかないと思っています。

この令和6年度改正の資料を見ていただいて、より使っていただくというのを指すことが必要だと思ひまして、育児・介護休業法を厚生労働省だけで検索をするとたくさん出てきて、一体どれを見ればいいのかということに気をつける必要があるということ、せっかく皆さんで議論をしていいものをつくったので見ていただきたいという観点から意見を申し上げます。

○佐藤座長 大事な点で、特に現状の厚労省のホームページで仕事と介護の両立はすごくたくさん載っているんです。ですから、1つはできた後にどう広報するかで、現状のホームページのところとか、今おっしゃったように検索で引っかかるようになるかどうか。あ

とは、経営者団体の皆さん方もぜひ広報していただきたいと思いますが、広報をどうするかは大事な点だと思います。せっかくいいものをつくっても情報が企業なり働く人に届かないとよくないので。

それでは、続いて佐藤さん、お願いします。

○佐藤構成員 当初より大変分かりやすい内容になったと思います。特に、前半部分に情報を集約していただいて本当にありがとうございます。

その上で、1ページ目の取り組む意義の(3)のところですが、いまさらで恐縮なところもあるのですが、ここは見出しが「育児と異なる」で始まっていて、これは恐らく育児・介護休業改正法を踏まえてこの言葉が出てくると思うのですが、これをフラットに見ていただけだと、なぜここで育児が出てくるのかというのは少し唐突感があると感じたところが1点であります。

また、同じ(3)にオレンジの○が3つあり、これは読むと分かるのですが、ぱっと見て、この3つが何を表しているか、少し分かったほうがいいのかと思います。1つ目というのが、いつやってくるか分からないというところと、ゴールをイメージするものなのか。2つ目は、職場としての備えの話なのか。それで、3つ目は企業・管理職の役割の話なのかと、例えばイメージするのですが、こういった、ぱっと見て分かる小見出しなのか、ワードが冒頭に来ると、ここはこれを言っているのだなということが感覚的にすぐ分かるのかと思ったところがございます。

その次の2ページ目の「企業の取組イメージ」ですが、この図自体は大変分かりやすく思います。また、Step1のところは(いずれか実施が義務)ということを入れていただいてありがとうございます。ここについては、恐らくこれは法律に沿った取組をStep1から3で表しているものだと思いますので、それが一言、「企業の取組イメージ」の横なのか、上なのか、ここにあったほうがいいのかと思いました。

次の3ページ目も大変細かいところなのですが、上の囲みのところには「仕事と介護の両立支援制度の趣旨と概要」というものがありまして、下の支援センターとケアマネジャーのところ、恐らくこれは機関とか専門家というような属性かと思うので、ここも上の制度の趣旨、概要のような見出しが小さくてもあると、相談するのはここなのねということがぱっと見で分かるのかと思ったところでありました。

最後に感想でありますけれども、先ほども出ましたが、これをいかに周知して知ってもらうかということが非常に重要かと思います。改めて先ほど特に参考資料を見て、恐らく必要な要素はここに詰まっていて、この情報を切り出して必要な人に伝えるという、その媒介する機能というものが非常に重要なのかと思ったところです。

それで、商工会議所に経営指導員という者が各地におりまして、特に資金相談中心になってくるのですが、常時経営者の方と接点を持つ人がいます。その方たちが、この別紙の参考資料集を全て集約して経営者の必要に応じて、ではここを見たほうがいいのかよとピンポイントで指導というか、アドバイスするのはなかなか現実的には難しいのかな

と思います。恐らく現場でそういう必要性のある経営者に対峙した場合には、専門機関を御紹介するか、もしくは先ほどもありましたけれども、より本当にそのとき一番重要なページというものをピンポイントで開けて、社長、ここを見てくださいねというのが現実的な対応になるのかなと思います。非常に大事な資料だということは本当によく理解ができたので、それをどうつないでいくかというところは一つの課題なのかなと思っております。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

一番大きなものは最初の御指摘で、1ページ目の(3)の「育児と異なる介護の課題の特性を踏まえた対応が必要」で、我々は育児と違わずとずっとやってきたんだけど、それはいつ課題が始まるか、いつ終わるか分からない。育児は、女性であれば出産予定日というのが分かって産休から入るわけですよ。それで、大体育休が明けて保育園に預けてみたいな話で大体分かるわけだけでも、そういう見通しが立たないということが1つ目です。

2つ目は、妊娠しましたと言わなくても女性の場合は分かっている。男性の場合は、昨日子供が生まれましたということもあるかも分からないんだけど、ある程度いろいろな手続で会社は気づける。介護は言ってくれなければ分からない。

3つ目は、介護の場合は個別性が高い。この3つなのですけれども、確かに介護の課題の特性だけでいいのかも分からない。だから、「育児と異なる」を落としても、介護の課題の特性を踏まえてということで、何が特性か。もしかしたら最後にこの3つは育児と異なりますと書くか、そんなことを検討していただくようにします。

○佐藤構成員 このツールが育児・介護休業法改正を踏まえた内容だということが最初に明示してあることであれば、恐らくこの育児というワードが出てきても違和感なく受け入れられるのかと思いますが、そこがなく仕事と介護の両立に向けた支援ツールというところで行くと、育児はどうか。

ただ、今の座長の話は大変よく分かりましたので、それを踏まえてということで。

○佐藤座長 そうですね。なくても通じる。ただ、そういう誤解もあるのでということだと思うので、表現の仕方を変えていくには御検討させていただいて、また見ていただくようにしたいと思います。

あとは、見出しをどうするか。行数もあるので、その辺は検討させてください。

では、原田さん、お願いします。

○原田構成員 ありがとうございます。

まず、支援ツール(案)をお取りまとめいただきましてありがとうございます。構成や内容は、これまでの研究会における御意見やヒアリングの内容を踏まえたものとなっていますし、ボリュームも企業の経営者や担当者の方の手に取りやすいものになっていると考えております。完成度が高いので、本当に細かい点の御指摘になってしまうのですけれども、申し上げたいと思います。

まず資料1の1ページ一番下に「両立支援制度の使いづらさ」とあります。こちらは、整備されている両立支援制度そのものを使いづらいというよりは、使いづらい職場の雰囲気の問題を指摘されているのではないかと思いますので、その点を明確にしたほうが読み手に伝わりやすいのではないかと思います。

それから、17ページです。

1.の1つ目の○の最後の行に、「労働者に対して情報を届けやすい企業の取組が重要」とあります。意図は理解した上なのですけれども、ダイレクトに労働者に対して情報を届ける企業の取組、と書いてしまってもよいのではないかと思います。

資料1は以上です。

資料2については誤字の指摘です。37ページ、リーフレットの4ページ目です。ポイントが4つありまして、上から2つ目のポイントのところに「ご家族が立ち会って本人の状況や」とあるのですが、「伏」の字は違っているかと思っておりますので、御修正いただければと思います。

御指摘については以上になります。

最後に感想ですが、この支援ツールや別冊をセットで拝見しておりますと、企業として社員の両立支援やキャリア継続のために取り組むべきことがよく分かる構成になっているかと思っております。確定版が公表されましたら、経団連としましても、企業や団体に周知を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○佐藤座長 最初の点、1ページの下ですが、離職された人で一番多いのは勤務先で両立支援制度がないと思っていた。それが今回情報提供になったわけですが、もう一つは知っていても取りにくいとか、言い出しにくいという話ですね。それともう一つは使い方がよく分からないということで、多分3つが離職につながる事なので、確かにこの表現は検討していただくようにします。だから、今、言ったようなことがうまく含まれるような形にさせていただきます。

あとは、37ページのところは、私は聞き漏らしてしまったのですが。

○菱谷職業生活両立課長 これは誤字です。

○佐藤座長 誤字ですね。分かりました。

普通はなかなか一人で立ち上がらないのに、認定調査のときは無理して立ち上がっちゃったりするようなことはあるんですね。そういうことで、実際は無理なんですよとか、そういうことはもちろん医師への問合せもあるわけですが、そういう意味で家族が立ち会って状況を説明するということですが、これは誤字ということですね。分かりました。

では、前半のほうは少し御検討いただくということで、資料1、2について今いただいたことについてはそれぞれのところで一応このような形で検討ということを御説明させていただきましたので、経営者からのメッセージとか難しい点もありますけれども、御検討

いただいて、可能な範囲で必要な修正をやっていただいてまた皆さんに確認させていただくということで、資料1のところ、あとは参考資料の資料2のところはよろしいですか。

(首肯する構成員あり)

○佐藤座長 どうもありがとうございました。最後にまた少しバージョンアップするような情報をいただきましたので、ありがとうございます。

それではもう一つ、今回皆さんの御意見をかなり入れていただいていますけれども、やはりもう少し先も含めて検討したほうがいいなということを中心に一つのまとまった意見というよりは、こういう点もある、こういう点もあるというふうにしてまとまったものですので、自分はこんなことは言っていないけれども、もしかしたら自分の誤解かなということがあったら言っていただいて結構だと思いますが、そういう意味でちょっと違う意見も入っている。一つにまとめるということではなく、これから仕事と介護の両立についてこういうことが大事だよというものをまとめていただいています。

その点を含めて御意見なり感想を、もう一巡して終わりとしたいと思うので、資料3、あるいは最後に言っておきたいことがあればということで、池田さんから。

○池田構成員 こちらも本当に複雑な議論をすごく整理していただいている、特にこれという強調点はないと言えないのですけれども、書き足してほしいということとはちょっと違いますが、この研究会が始まったときに、従業員に両立するための手札としてちゃんと制度の情報が伝わっているということが大事だということからスタートした中で、ヒアリングのときにも少し感じましたし、この間、少し思っていたのが、企業がよかれと思って手札ではなくて上がり方を教えてしまう。

要するに、こういうふうにしましようとか、介護保険の制度を使いましょう、制度があるんですよ、ケアマネさんに相談してくださいねと言うのはいいんですけども、あまり深くある両立の仕方を強く推奨してしまうと、先ほど大嶋委員からもあったように、よかれと思ってやったことが大きなお世話になって、かえってそこにそぐわない人が両立しづらくなってしまったり、離職を招いてしまうという難しいかじ取りがありますので、まずやはり制度周知というか、制度の理解をしっかりと広める。

その上で、例えば川内さんとか、佐藤先生とか、私とか、大嶋さんが持っているもう少し踏み込んだ知識というのはその先にある課題だということ、そのすみ分けをしっかりとやっていくことが大事かなということ、最後に原点に戻ってということで一言申し上げておきたいと思います。

○佐藤座長 では大嶋さん、お願いします。

○大嶋構成員 ありがとうございます。

私も池田先生がおっしゃったように、これまでの意見を非常に丁寧に拾っていただいているなと思ひまして、これを付け加えてほしいというものがここであるわけではないので、ちょっと感想になってしまうのですけれども、自分がやっている研究の領域に立脚すると、マネジャーの人、管理する人の知識だったり、責任だったり、あるいはこうしたらいいと

いうのを当てはめるのではなくて、裁量を与えてそれを支えていくというような姿勢が物すごく重要になってくるということも踏まえたときに、今後の課題としてマネジャーの人がどのように日々の中で関わっていくべきかという視点については、さらなる情報提供の余地があると考えます。

もう一つが、研究会の中では当然のこととして、このメンバーの中では共有されていることだと思いましたので特に発言はしなかったのですが、やはり早期に事前に情報を持っていることがいかに重要かということが本当に伝わるといいなと思っています、それをこれまでは考えたくないということでなかなか考えられなかったけれども、やはりそれをみんなでしっかり少しずつでも考えて事前に積み重ねていこうというメッセージも、ここで出すものではないかもしれないのですが、企業の考え方でも、働く人の考え方の中でも一層しっかり持っていけるようなことがこれからあるといいのかなと思いました。

ちょっと意見の取りまとめからは外れてしまいましたが、以上です。

○佐藤座長 言い忘れましたけれども、資料3のところの一部企業名が残っているところがあったりします。それはテクニカルな話なので、取り除いてもらうようにします。

それでは、菅村さん、お願いいたします。

○菅村構成員 ありがとうございます。

私もこの研究会の中で出された意見が網羅されていると思っておりまして、特にここにということはないのですが、資料1のほうには書いてございますが、先ほども所定外の話、深夜の話などがございましたけれども、そもそも介護があってもなくても所定外をしなくてもいいように働き方全体を見直していくことが大事ということは大前提だと思っております、そこがあると、よりよいのかなと思ったくらいでございます。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

確かに、働き方改革は基本なんですよね。だから、この仕事と介護の両立支援ということとを前面に出して今の働き方を変えていくというようなことを、経営者の方も組合の方もやっていただいたらいいなと思います。

佐藤さん、お願いいたします。

○佐藤構成員 こちらに記載されている内容はいずれも重要で、こちらについて指摘は特にはございません。感想になってしまいますけれども、やはり中小企業という視点で見た場合に、この介護という問題は避けては通れない話なんだなと思う点と、あとは日頃からいかに備えができるか。それは、これを考える中で介護というものだけではなく、今はただでさえ人が採れない。特に中小企業は新卒をちゃんと採れる会社というのは本当にごく一部の中で、介護を抱えられていたりとか、あるいは育児中の女性、または障害者であったりとか、多様な人材にいかに戦力になってもらうかというのは非常に大きな課題になっていきますので、この育児・介護の法律の改正をきっかけに、多様な人材の受入れに向けた環境整備に進んでいくことが非常に大事だと思っております。私どもの活動の中でも、こち

らは特に注視して進んでまいりたいと思った次第です。

以上です。

○佐藤座長 原田さん、お願いいたします。

○原田構成員 ありがとうございます。

この研究会やヒアリングで出された御意見が網羅されていて、内容に異存はございません。

その上で1か所だけ、6ページの1つ目の○について確認ですけれども、括弧の中で「コミュニティ、カフェ」になっているのですが、こちらはコミュニティカフェでしょうか。「カフェ」だけだと少し分かりづらいなと思ったので、ご確認くださいませようお願いします。

最後に感想ですけれども、これまでの研究会やヒアリングを通して、やはり大企業において問題となっていると聞いているのは、管理職の方が当事者となって介護する場合のマネジメントがなかなか難しいというお話です。その点も留意しながら、経団連としましても、こういった両立支援制度の取組を働きかけてまいりたいと思っております。

以上です。

○佐藤座長 それでは、川内さん、最後に感想等があれば。

○川内構成員 本当に感想のみですが、さっきの経営者へのメッセージのところはそういう文例を入れるという意図で言っているのではなく、※印でそんなことも言ってみたら、記載してみたら効果があるのではないかというくらいで、もし可能であれば御検討、記載をいただけるといいかというくらいです。

それで、感想なのですけれども、日々、介護の相談を受けている中で本当に感じるのが、やはり老いていく家族、できなくなっていく家族と向き合っていくというのは相当なる働く人のクライシスなんだなと思うのです。健康に働き続けるということに関して、ここまで影響を与えることなんだとしたときに、この両立支援ということがいろいろな形でそういった方々の気持ちを救う可能性が相当あるのだらうと考えています。

ですから、こういった言い方はあれですけれども、皆さんがよってたかってやっているんですというような雰囲気、まさにこの資料3がそういった雰囲気が伝わるものになるのかなと思っているので、本当に意義深い会に今回参加させていただいてありがたく思っています。

感想ですが、以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

皆さんの意見や、18社でしょうか、企業のヒアリングから学ばせていただいて、それを踏まえて支援ツールはいいものができたのかなと思います。

それと、今後御検討いただきたいような、支援ツールに盛り込めなかったようなことについても報告書という形で整理していただいて、これから仕事と介護の両立を考えた上で大事な論点を出していただいたかと思います。

それで、先ほど菅村さんも言われたように、やはり働き方改革は結構大事だよということのメッセージも伝わるということで、そういう意味では介護の課題がある人だけではなく、多様な人材の活用ですね。当然、子育ての人も子育てがしやすくなると思いますので、そこにつながっていけばいいかと思います。

それで、資料1、2、3については特に表現の問題などのところは直していただきますし、少し考えて直さなければいけないところは、先ほど少し議論させていただいたようなことを踏まえて修正させていただいて、それを事務的に後で皆さんに御確認する機会を設けますけれども、基本的にその細かい修正等は事務局と私にお任せいただくということでよろしいでしょうか。

(首肯する構成員あり)

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、そういうような手続をして、確定後、ホームページで公表するというので、できるだけ早くやればいいのかと思いますのでよろしく願いいたします。

研究会としては4回開催し、先ほどお話ししましたように企業は18回ヒアリングということで、それぞれ御参加いただいてどうもありがとうございました。

では、先ほどのようにまとめていただきますが、最後に田中局長から御挨拶いただけるということですので、よろしく願いします。

○田中雇用環境・均等局長 皆さん、大変ありがとうございました。

座長からもありましたけれども、4回の研究会と、あとはヒアリング18回ということで、ヒアリングにつきましても可能であれば御参加いただくということで、担当からも、思ったより皆さんに参加をしていただいて一緒に話を聞いていただけたのは非常にありがたかったと伺っております。お忙しい時間を割いていただきまして、ありがとうございました。

介護の両立支援、育児よりもなかなかその個別性が高かったり、私としても感じるのは、育児はどちらかという手が離れていく、成長というものが見えるという点では、割とポジティブな感覚で取り組むことができるけれども、介護は逆に反対方向ということで、非常にやりにくいところなどもあるでしょうし、どこまでいったら終わるのか分からないというようなことなどもあります。

そういうように、私としても疑問に思っ、このところは重要だと思っていた点をしっかりまとめていただいたということは非常にありがたいと思っております。今日の指摘にもありましたけれども、ではこれをしっかり使ってもらえるように周知していくということは非常に大事になります。

この後の段取りで、座長からもありましたように、取りまとめをしっかりとしまして、近日常に支援ツールと主な意見の取りまとめの公表につなげて、しっかり周知を図っていきたいと思っております。

どうも大変ありがとうございました。

○佐藤座長 それでは、今日はここで終わりということなのですが、一部確認して

いただく作業があるということと、もう一つは公表された後、それぞれの団体なり立場で、ぜひ広報のほうですね。使っていただくことが大事なので、いろいろな場で情報発信していただく。皆さん発信力はあると思いますので、いろいろな場で情報発信し、このツールを使っていただいて、介護による望まぬ離職を減らすということにつながればと思いますので、よろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。